

## پیش بینی دلزدگی شغلی بر اساس عدالت آموزشی و انعطاف پذیری شناختی معلمان مدارس ابتدایی

حدیث خان محمدی<sup>۱</sup>

<sup>۱</sup> دانشجوی دکتری تخصصی روان شناسی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمانشاه

### چکیده

هدف پژوهش حاضر پیش بینی دلزدگی شغلی بر اساس عدالت آموزشی و انعطاف پذیری شناختی معلمان مدارس ابتدایی بود. روش این پژوهش با توجه به هدف کاربردی و شیوه اجرا همبستگی بود. جامعه آماری معلمان مدارس ابتدایی شهر سرپل ذهاب در سال ۱۴۰۳ را تشکیل داد. نمونه این تحقیق مشتمل بر ۲۰۰ نفر از جامعه مذکور بود که برای انتخاب آنها از روش نمونه گیری تصادفی ساده و با استفاده از جدول مورگان استفاده گردید. ابزارهای مورد استفاده در این پژوهش پرسشنامه عدالت آموزشی نیهوف\_مورن، انعطاف پذیری شناختی کانر و دیویدسون (۲۰۰۳) و پرسشنامه دلزدگی شغلی مسلس می باشد. یافته ها نشان داد که بین عدالت آموزشی با دلزدگی شغلی معلمان مدارس ابتدایی رابطه منفی معنی داری وجود دارد. بین انعطاف پذیری شناختی با دلزدگی شغلی معلمان مدارس ابتدایی رابطه منفی معنی داری وجود دارد. متغیرهای عدالت آموزشی و انعطاف پذیری شناختی به ترتیب پیش بینی کننده دلزدگی شغلی معلمان مدارس ابتدایی می باشند.

**واژه های کلیدی:** عدالت آموزشی، انعطاف پذیری شناختی، دلزدگی شغلی، معلمان

## مقدمه

علاقه معلمان به نظام آموزش و پرورش ابتدایی امروزه یکی از شاخص های اصلی توسعه جامعه بشری است. به عبارت دیگر، یک کشور بر اساس رشد و توسعه اقتصادی آن ارزیابی نمی شود، بلکه با میزان علاقه به آموزش ویژه ارزیابی می شود. عملکرد یک سیستم آموزشی به عوامل زیادی از جمله معلمان شاد، انگیزش و وفاداری بالا به سازمان و تمایل به کار بستگی دارد. از تمام توان خود برای افزایش بهره وری این سازمان فرهنگی در محیطی پویا و سالم استفاده کنید. با درک این موضوع، توجه به این نکته ضروری است که در تمامی حرفه ها و مشاغل، افرادی وجود دارند که بسته به شغل و محیط کار، دافعه و ناخوشایند هستند. آنها تا آخرین روز کار خود و دیگران را خراب می کنند. بنابراین باید اقداماتی در جهت ارتقای کیفیت نیروی انسانی انجام شود زیرا این اقدامات به نفع سازمان ها و افراد است. توانایی یک کارمند صادق برای همسویی با اهداف و ارزش های سازمان و حفظ عضویت، و همچنین تمایل آنها برای کار فراتر از مسئولیت های محول شده، می تواند عامل کلیدی در موفقیت سازمان باشد. حضور این نیروها در یک سازمان باعث افزایش سطح عملکرد و کاهش کمبودهای معلمان، تعلل و فرسودگی شغلی می شود که باعث افزایش اعتبار سازمان در جامعه و تضمین رشد و توسعه سازمان می شود (ساعتچی، ۱۴۰۱).

دلزدگی شغلی اصطلاحی است که گاهی به جای آن از معادل هایی چون تنیدگی، تحلیل رفتگی، بی رمقی، از توان افتادگی، زدگی از کار، خستگی مفرط، تهی شدگی و فرسایش روانی می توان استفاده کرد. بین روان شناسان بر سر تعریف دلزدگی شغلی اتفاق نظر وجود ندارد. گروهی دلزدگی شغلی را با استرس شغلی یکی می دانند (رحیمی فر، ۱۴۰۰). پانیس و ارونسون<sup>۱</sup> (۲۰۱۱) دلزدگی شغلی را از عمده ترین پیامدهای اجتناب ناپذیر استرس شغلی می دانند که تا زمانی که استرس از میان بر داشته نشود، همچنان ادامه خواهد داشت. نتیجه دلزدگی شغلی از دست رفتن انگیزه، اشتیاق، انرژی و کاهش عملکرد در زندگی است. دلزدگی شغلی تنها خستگی و فشار ناشی از کار نیست که بعد از کار مداوم به وجود آید بلکه به سبک زندگی فرد و ساعات خارج از کار او نیز سرایت می کند (حاجلو، ۱۴۰۱).

دلزدگی ناشی از شغل باعث بروز نارضایتی کارکنان و پدید آمدن تاثیرات منفی به در سایر زمینه های زندگی اعم از اجتماعی، فردی و خانوادگی می شود. دلزدگی شغلی فرآیندی از خستگی فیزیکی- روانی است که در اثر فشار هیجانی ثابت و پیاپی ناشی از درگیری درازمدت در انسانها ایجاد می شود (تانکودی<sup>۲</sup>، ۲۰۲۳). همچنین ماسلش<sup>۳</sup> و همکاران (۲۰۰۱) سندروم روان شناختی دلزدگی شغلی را شامل خستگی عاطفی، مسخ شخصیت و کاهش عملکرد فردی می داند. به نظر او در مفهوم سه بعدی دلزدگی شغلی، خستگی عاطفی ناشی از فشار روانی و از میان رفتن منابع هیجانی در فرد است. مسخ شخصیت پاسخ منفی و سنگدلانه به اشخاص است که معمولاً دریافت کننده خدمات از فرد هستند و به برداشت منفی فرد مددجو اشاره دارد و در نهایت کاهش یا فقدان کفایت شخصی، کم شدن احساس شایستگی در انجام وظیفه و ارزیابی منفی از خود در زمینه های کار است (اعتمادی، ۱۳۹۷). در این زمینه می توان به نتایج تحقیقات فتاح؛ علیزاده و رنجبر (۱۴۰۱) استناد کرد که به بررسی رابطه بین توانمندسازی و کیفیت زندگی کاری با دلزدگی شغلی در کارکنان سازمان آموزش و پرورش پرداختند و

<sup>۱</sup>Panys and Aroonson<sup>۲</sup>Tankody<sup>۳</sup>Maslsh

نشان دادند که بین توانمندسازی کارکنان و کیفیت زندگی کاری با دزدگی شغلی کارکنان رابطه منفی و معنادار وجود دارد. همچنین بین ابعاد مختلف کیفیت زندگی کاری و ابعاد مختلف توانمندسازی با ابعاد مختلف دزدگی شغلی رابطه منفی وجود دارد ولی بین متغیرهای دزدگی عاطفی و مسخ شخصیت با پرداخت منصفانه حقوق و بین متغیرهای رشد شخصیتی و احساس استقلال رابطه معناداری علیرغم منفی بودن آن ملاحظه نشد. همچنین ابعاد مختلف توانمندسازی و ابعاد مختلف کیفیت زندگی کاری به صورت جداگانه توانستند دزدگی شغلی کارکنان را در جهت منفی پیش بینی کنند. همچنین امین بیدختی و مردانی (۱۴۰۱) ارتباط بین عدالت سازمانی درک شده با کیفیت زندگی کاری در کارکنان یک بیمارستان منتخب در شهر اهواز را مورد مطالعه قرار دادند و نتایج یافته‌ها نشان داد بین ادراک عدالت سازمانی در حیطه‌های توزیعی و رویه‌ای با کیفیت زندگی کاری ارتباط مثبت و معنی‌دار وجود دارد. رویلی و ساو کیی<sup>۴</sup> (۲۰۲۲) پژوهش خود را در یک شرکت، ۶۰ ماه بعد از محدودیت زمانی و تغییر سیستم کامپیوتری در دو واحد مهندسی بر روی ۱۰۳ کارگر انجام دادند. این دو واحد از روش‌های عدالت رویه‌ای متفاوت استفاده کرده بودند. عدالت رویه‌ای پایین‌تر، پیش‌بینی دزدگی شغلی بالاتر را داشت. براند<sup>۵</sup> (۲۰۲۲) پژوهشی با عنوان کشف رابطه‌ی بین دزدگی شغلی، استرس شغلی و هوش انجام داد نشان داد که رابطه‌ی معنادار منفی بین مؤلفه‌های هوش هیجانی و دزدگی شغلی وجود دارد. کاستلیوس<sup>۶</sup> (۲۰۲۰) محقق یونانی در تحقیق خود تحت عنوان "بررسی میزان درک دزدگی شغلی در میان مربیان فوتبال یونان" که با پرسشنامه سلسلش مورد بررسی قرار گرفتند به این نتایج دست یافت: مربیان فوتبال یونان سطح پایینی از دزدگی شغلی را تجربه کردند و هرچقدر استرس بیشتری را در مسابقات تحمل کنند علاوه بر افزایش دزدگی شغلی در آنها، سلامت روان آنها نیز برهم خواهد خورد. ارتباط مثبت معناداری بین سنین مختلف با هر سه بعد دزدگی شغلی بدست آمد. با افزایش سن میزان دزدگی کاهش یافته بود اما عملکرد شخصی با افزایش سن بیشتر شده بود. تصمیم‌گیری صحیح مربیان در هنگام بازی موجب کاهش فشار روانی هنگام بازی می‌شود که بدین ترتیب از دزدگی بازیکنان جلوگیری می‌کند.

متغیر دیگری که در این پژوهش به آن پرداخته شده است عدالت آموزشی است. ایجاد حفظ عدالت در کارکنان انگیزه خدمت برای توسعه و پیشرفت و بهره‌وری سازمان را بالا می‌برد. عدالت یکی از اثرگذارترین منابع است که باعث موفقیت یا شکست یک سازمان می‌شود این شاخص ضامن بقاء عامل تأثیر گذار و رمز موفقیت یک سازمان است. عدالت در ارتقاء و عدالت در دریافت مزایا و عدالت نسبت به سایر سازمانها باعث بهره‌وری نیروی انسانی در سطح سازمان می‌شود. رعایت عدالت رمز بقاء و پایداری جریان توسعه و پیشرفت سازمان و کارکنان است از جمله وظایف اصلی مدیریت حفظ و توسعه رفتارهای عادلانه از مدیران و احساس عدالت در کارکنان است. رعایت عدالت به ویژه در برخی رفتارهای مدیریت با کارکنان حائز اهمیت است. عدالت سازمانی به ادراک کارکنان از انصاف و رفتارهای عادلانه شغلی اشاره می‌کند. وجود عدالت سازمانی در حمل کار بیان‌کننده اهمیت دادن سازمان به کارکنان است (پورکیانی، ۱۴۰۱).

انعطاف پذیری شناختی نیز از ویژگیهای شخصیتی است که در سلامت و بهداشت روانی افراد نقش دارد. در واقع انعطاف پذیری شناختی شرکت فعال و سازنده‌ی فرد در محیط است و می‌توان گفت که انعطاف پذیری شناختی، توانمندی فرد در

Rioli &amp; Savicki

Brand

Kastlyos

بر قراری تعادل زیستی - روانی در شرایط خطرناک است. انعطاف پذیری شناختی به عنوان مقاومت موفقیت آمیز فرد در برابر موقعیتهای تهدیدآمیز و چالش برانگیز تعریف می شود، و افراد تاب آور افرادی هستند که علیرغم مواجهه با استرسهای مزمن و تنیدگیها، از آثار نامطلوب آنها می کاهند و سلامت روانی خود را حفظ می کنند. افرادی که دارای انعطاف پذیری شناختی هستند، چاره ساز و انعطاف پذیر بوده، مطابق تغییرات محیطی خود را وفق می دهد و بعد از برطرف شدن عوامل فشارزا به سرعت به حالت بهبود باز می گردد. افرادی که دارای انعطاف پذیری شناختی هستند، چاره ساز و انعطاف پذیر بوده، مطابق تغییرات محیطی خود را وفق می دهد و بعد از برطرف شدن عوامل فشارزا به سرعت به حالت بهبود باز می گردد. افرادی که در انتهای سطح پایین انعطاف پذیری شناختی هستند (بر روی پیوستار انعطاف پذیری شناختی بالا و انعطاف پذیری شناختی پایین) به مقدار ناچیزی خودشان را با موقعیت های جدید وفق میدهد، اینها به کندی از موقعیتهای فشار زا به حالت عادی و طبیعی بهبود می یابد (کاوه، ۱۳۹۸). با توجه به مطالب گفته شده ما به دنبال این مسئله هستیم که دریابیم آیا بین عدالت آموزشی و انعطاف پذیری شناختی با دلز دگی شغلی معلمان مدارس ابتدایی رابطه ای وجود دارد؟

### روش پژوهش

پژوهش حاضر با توجه به هدف کاربردی و شیوه اجرا همبستگی است. جامعه آماری این پژوهش کلیه معلمان مدارس ابتدایی در سال ۱۴۰۳ را تشکیل داد. نمونه این تحقیق مشتمل بر ۲۰۰ نفر از جامعه مذکور می باشد که برای انتخاب آنها از روش نمونه گیری تصادفی ساده و با استفاده از جدول مورگان استفاده گردید. در این پژوهش از سه پرسشنامه استاندارد شده استفاده شده است. پرسشنامه عدالت آموزشی: این پرسشنامه توسط نیهوف\_مورن در سال (۱۹۹۳) ساخته و شامل ۲۶ سوال می باشد مقیاس های این پرسشنامه بر اساس خیلی زیاد، زیاد، متوسط، کم، خیلی کم طراحی شده است. این پرسشنامه براساس ۳ مؤلفه عدالت رویه ای، عدالت توزیعی، عدالت تعاملی تدوین شده شده است. نحوه امتیاز دهی و تفسیر نتایج آزمون: برای هر گزینه خیلی زیاد ۵، زیاد ۴، متوسط ۳، کم ۲، و خیلی کم ۱ امتیاز در نظر بگیرید. مجموعه امتیازات خود را با توجه به ابعاد زیر محاسبه کنید: عدالت رویه ای (سؤالات ۱ تا ۱۳) - عدالت توزیعی (سؤالات ۱۴ تا ۱۷) - عدالت تعاملی (سؤالات ۱۸ تا ۲۶) هر چه مجموع امتیاز به دست آمده از ابعاد مختلف عدالت بالاتر باشد (بالاتر از ۷۰) نشان می دهد که رفتار سازمان نسبت به کارکنانش عادلانه و منصفانه می باشد. پرسشنامه مذکور در پژوهش های دیگری نیز جهت نمونه کارکنان بیمارستان ها روا و پایا شده است. پرسشنامه انعطاف پذیری شناختی: برای سنجش میزان انعطاف پذیری شناختی از مقیاس انعطاف پذیری شناختی کانر و دیویدسون استفاده گردید مقیاس انعطاف پذیری شناختی کانر و دیویدسون (۲۰۰۳) یک ابزار ۲۵ گویه ای است که کانر و دیویدسون آن را با باز بینی منبع پژوهشی ۱۹۹۱ - ۱۹۷۹ در زمینه انعطاف پذیری شناختی تهیه نمودند. بررسی ویژگی های روانسنجی این مقیاس در گروه هایی مثل جمعیت های عمومی، مراجعه کنندگان به بخش مراقبت های اولیه، بیماران سرپایی پزشکی، بیماران با مشکل اختلال اضطراب فراگیر و بیماران مبتلا به اختلال پس از ضربه انجام شده است سازندگان این مقیاس معتقدند که این پرسشنامه افراد تاب آور را از افراد غیر تاب آور در گروه های بالینی و غیر بالینی جدا می کند و می تواند در موقعیت های پژوهشی و بالینی به کار رود. این پرسشنامه در یک مقیاس پنج درجه ای از کاملاً نادرست تا همیشه درست ساخته شده است. به نحوی که کاملاً درست نمره یک، به ندرت درست نمره دو، گاهی درست نمره سه، اغلب درست نمره چهار و همیشه درست نمره پنج را به خود اختصاص می دهند. دامنه نمره گذاری این مقیاس بین

۲۵-۱۲۵ است. کانرو و دیویدسون ضریب آلفای کرونباخ مقیاس انعطاف پذیری شناختی را  $0/89$  گزارش کرده اند همچنین ضریب پایایی حاصل از روش باز آزمایی در یک فاصله ۴ هفته ای  $0/87$  بوده است. نمرات مقیاس انعطاف پذیری شناختی کانرو و دیویدسون با نمرات مقیاس سرسختی کوباسا همبستگی مثبت معنا دار و با نمرات مقیاس استرس ادراک شده و مقیاس آسیب پذیری نسبت به استرس شیپهان همبستگی منفی معنا داری داشتند. که این نتایج حاکی از اعتبار همزمان این مقیاس است. این مقیاس در ایران توسط محمدی در سال ۱۳۸۴ هنجاریابی شده است. برای سنجش روایی این مقیاس ابتدا همبستگی هر گویه با نمره کل مقوله محاسبه شده و همبستگی هر نمره با نمره کل به جز گویه ۳ ضریب های بین  $0/41$  تا  $0/64$  را نشان داد و سپس از روش تحلیل عاملی استفاده شده است، قبل از سنجش تحلیل عاملی، دو شاخه KMO و آزمون کرویت بارتلت هم محاسبه شد و مقدار KMO برای  $0/87$  و مقدار تی دو در آزمون بارتلت  $28/5556$  به دست آمد که هر دو این موارد نشان دهنده شرایط مناسب برای انجام تحلیل عاملی است. برای پایایی این مقیاس هم از روش آلفای کرونباخ استفاده شده است. و میزان آن هم  $0/89$  گزارش شده است (محمدی، ۱۳۸۴). در پژوهش دیگری که توسط سامانی و همکاران (۱۳۸۶) برای بررسی پایایی این مقیاس در دانشجویان صورت گرفت، پایایی این مقیاس را  $0/93$  گزارش کردند. میزان شاخص KMO هم برابر  $0/91$  و ضریب کرویت بارتلت برای  $2/47$  گزارش شده است. نتایج تحلیل عاملی اکتشافی وجود پنج عامل شایستگی / استحکام شخصی، اعتماد به غرایز شخصی، تحمل عواطف منفی، پذیرش مثبت عواطف / روابط ایمن، مهار / معنویت را برای مقیاس تاب آور یاد کرده است. چون روایی و پایایی زیر مقیاس ها هنوز به طور قطع تأیید نشده اند در حال حاضر نمره کل انعطاف پذیری شناختی برای هدف های پژوهشی معتبر محسوی می شود (کانرو و دیویدسون ۲۰۰۳، نقل از بشارت، صالحی، شاه محمدی، نادعلی و زبر دست، ۱۳۹۷). پرسشنامه دزدگی شغلی: این پرسشنامه توسط مسلش و جکسون (۱۹۸۱) تهیه شده است. پرسشنامه دارای ۲۲ سوال با طیف شش گزینه ای (بندرت، کم، گاهی، متوسط، زیاد، همیشه) بوده که به ترتیب نمره ۶-۵-۴-۳-۲-۱ به آنها تعلق گرفته است. در این پرسشنامه دزدگی شغلی در سه مولفه خستگی عاطفی، عملکرد شخصی (عدم موفقیت فردی)، مسخ شخصیت، و درگیری مورد سنجش قرار می گیرد. مسلش و جکسون (۱۹۸۱) ضریب روایی و پایایی پرسشنامه را به ترتیب  $0/81$  و  $0/88$  گزارش نمودند.

## یافته ها

جدول ۱: ضرایب همبستگی ساده بین عدالت آموزشی با دزدگی شغلی معلمان

متغیر ملاک	شاخص آماری	ضریب همبستگی	سطح	تعداد
عدالت آموزشی		$-0/43^{**}$	$0/0001$	
دزدگی شغلی	مؤلفه عدالت رویه ای	$-0/38^{**}$	$0/0001$	۲۰۰
	مؤلفه عدالت توزیعی	$-0/36^{**}$	$0/0001$	
	مؤلفه عدالت تعاملی	$-0/41^{**}$	$0/0001$	

همان طوری که در جدول ۱ ارائه شده است بین اختلال در عدالت آموزشی با دزدگی شغلی معلمان مدارس ابتدایی رابطه منفی معنی داری مشاهده می شود ( $p=0/0001$  و  $r=-0/43$ ). به عبارت دیگر، با افزایش عدالت آموزشی

معلمان مدارس ابتدایی، دزدگی شغلی آنان کاهش یافته است. همچنین بین عدالت آموزشی در زمینه های عدالت رویه ای، عدالت توزیعی و عدالت تعاملی با دزدگی شغلی معلمان مدارس ابتدایی رابطه منفی معنی داری مشاهده می شود. به عبارت دیگر، عدالت آموزشی در زمینه های عدالت رویه ای، عدالت توزیعی و عدالت تعاملی با دزدگی شغلی معلمان مدارس ابتدایی افزایش می یابد به همان اندازه دزدگی شغلی آنان کاهش پیدا می کند.

جدول ۲: ضرایب همبستگی ساده بین انعطاف پذیری شناختی با انعطاف پذیری شناختی معلمان

متغیر ملاک	شاخص آماری	ضریب همبستگی	سطح	تعداد
	متغیر پیش بین	(r)	معنی داری (p)	نمونه (n)
دزدگی شغلی	انعطاف پذیری شناختی	-.۰/۳۶**	۰/۰۰۰۱	۲۰۰

همان طوری که در جدول ۲ مشاهده می شود بین انعطاف پذیری شناختی با دزدگی شغلی معلمان مدارس ابتدایی رابطه منفی معنی داری وجود دارد ( $p=۰/۰۰۰۱$  و  $r=-۰/۳۶$ ). به عبارت دیگر، هر چه انعطاف پذیری شناختی معلمان مدارس ابتدایی بیشتر باشد میزان دزدگی شغلی آنان کمتر خواهد بود.

جدول ۳: ضرایب همبستگی چندگانه متغیرهای پیش بین عدالت آموزشی و انعطاف پذیری شناختی با دزدگی شغلی معلمان مدارس ابتدایی با روش ورود همزمان و مرحله ای

متغیرهای پیش بین	R	R <sup>2</sup>	F	p=	$\beta$	t	p=	تغییرات
عدالت آموزشی	۰/۵۲	۰/۲۷	۴۱/۸۵	۰/۰۰۰۱	-۰/۲۴	-۵/۶۵	۰/۰۰۰۱	
انعطاف پذیری شناختی					-۰/۱۹	-۴/۳۴	۰/۰۰۰۱	
۱- عدالت آموزشی	۰/۴۳	۰/۱۸	۳۷/۹۸	۰/۰۰۰۱	-۰/۴۳	-۶/۵۱	۰/۰۰۰۱	مرحله ۱
۲- انعطاف پذیری شناختی	۰/۴۸	۰/۲۳	۳۷/۹۸	۰/۰۰۰۱	-۰/۳۱	-۴/۶۸	۰/۰۰۰۱	مرحله ۲
					-۰/۲۷	-۴/۱۱	۰/۰۰۰۱	مرحله ۳

همان طوری که در جدول ۳ ارائه شده است، رگرسیون پیش بینی دزدگی شغلی معلمان مدارس ابتدایی از روی متغیرهای عدالت آموزشی و انعطاف پذیری شناختی معنی دار می باشد ( $p<۰/۰۰۰۱$  و  $F=۴۱/۸۵$ ). متغیر عدالت آموزشی با ضریب بتای ۰/۲۴ و متغیر انعطاف پذیری شناختی با ضریب بتای ۰/۱۹ می توانند به طور منفی و معنی داری دزدگی شغلی معلمان مدارس ابتدایی را پیش بینی کنند. همچنین، مقدار  $R^2$  نشان می دهد ۲۷٪ از واریانس دزدگی شغلی معلمان مدارس ابتدایی توسط متغیرهای یاد شده تبیین می شود. نتایج تحلیل رگرسیون مرحله ای نیز نشان داده است که متغیرهای عدالت آموزشی و انعطاف پذیری شناختی به ترتیب پیش بینی کننده دزدگی شغلی معلمان مدارس ابتدایی می باشند.

## بحث و نتیجه گیری

نتایج نشان داد بین عدالت آموزشی با دلزدگی شغلی معلمان مدارس ابتدایی رابطه منفی معنی داری وجود دارد. به عبارت دیگر، هر چه عدالت آموزشی معلمان مدارس ابتدایی بیشتر باشد میزان دلزدگی شغلی آنان کمتر خواهد بود. نتایج این پژوهش با نتایج پژوهشهای اندک‌الکی، سروقد، برزگر (۱۴۰۲)، اریک و همکاران (۲۰۲۳)، مولینر و همکاران (۲۰۲۳) همسو و هماهنگ است. در تبیین نتیجه این فرضیه می‌توان گفت که معلمان ی که احساس نابرابری می‌کنند، با واکنشهای منفی از جمله امتناع از تلاش، کم کاری و رفتارهای ضعیف شهروندی سازمانی و در شکل حاد آن استعفا از کار به این نابرابری پاسخ می‌دهند. به لحاظ تاریخی، نظریه برابری متمرکز بر عدالت درک شده از مقدار پاداشهای توزیع شده بین افراد است. این نوع عدالت کاربردهای زیادی در محیط سازمانی داشته است و محققان، رابطه این عدالت را با متغیرهای زیادی همچون کیفیت و کمیت کار بررسی کرده‌اند. به خاطر تمرکز این عدالت بر پیامدها، پیش‌بینی شده است که این شکل از عدالت عمدتاً مرتبط با واکنشهای شناختی، عاطفی و رفتاری باشد. بنابراین زمانی که یک پیامد خاص ناعادلانه درک می‌شود، این بی عدالتی می‌بایست احساسات شخص (مثل عصبانیت، رضایت خاطر، احساس غرور یا گناه) شناختها (مثلاً شناخت تحریفی ورودیها و خروجیهای خود یا دیگران) و نهایتاً رفتارشان (مثل عملکرد یا ترک شغل) را تحت تاثیر قرار دهد.

همچنین به به استناد لونتال (۲۰۲۲) در زمینه عدالت رویه ای شش قانون وجود دارد که هنگامی که به کار گرفته شوند، رویه‌های عادلانه‌ای به وجود می‌آورند: ۱- قانون ثبات: حالتی که تخصیص رویه‌ها بایستی برای همه در طی زمان ثابت باشد ۲- قانون جلوگیری از تعصب و غرض ورزی: حالتی که از کسب منافع شخصی تصمیم گیران بایستی در طول فرایند تخصیص ممانعت به عمل آید ۳- قانون درستی: اشاره سودمندی اطلاعات مورد استفاده در فرایند تخصیص دارد ۴- قانون توانایی اصلاح: به وجود فرصتهایی برای تغییر یک تصمیم ناعادلانه اشاره دارد ۵- قانون نمایندگی: حالتی که نیازها، ارزشها و چشم اندازهای همه بخشهای متاثر، توسط فرایند تخصیص بایستی در نظر گرفته شود و ۶- قانون اخلاقی: مطابق با این قانون فرایند تخصیص بایستی با ارزشهای اخلاقی و وجدانی سازگار باشد. رویه‌های سازمانی روشی که سازمان منابع را تخصیص می‌دهد، را نشان می‌دهند. مطالعات نشان می‌دهد که عدالت رویه ای با واکنشهای شناختی، احساسی و رفتاری معلمان مدارس ابتدایی نسبت به سازمان (مثل تعهد سازمانی) مرتبط است. از این رو زمانی یک فرایند منجر به پیامدی خاص می‌شود که ناعادلانه درک شده باشد.

همچنین در زمینه عدالت تعاملی روشی است که عدالت آموزشی توسط سرپرستان به زیردستان منتقل می‌شود. به استناد سکندر (۲۰۲۳) این نوع عدالت مرتبط با جنبه‌های فرایند ارتباطات (همچون ادب، صداقت و احترام) بین فرستنده و گیرنده عدالت است. به خاطر اینکه عدالت تعاملی توسط رفتار مدیریت تعیین می‌شود، این نوع عدالت مرتبط با واکنشهای شناختی، احساسی و رفتاری نسبت به مدیریت یا به عبارت دیگر سرپرست است. بنابر این زمانی که پرستاری احساس بی عدالتی تعاملی می‌کند به احتمال زیاد این پرستار واکنش منفی به سرپرستش به جای سازمان نشان می‌دهد. از این رو پیش بینی می‌شود که پرستار از سرپرست مستقیمش به جای سازمان در کل ناراضی باشد و پرستار تعهد کمتری نسبت به سرپرست تا سازمان در خود احساس کند. همچنین نگرشهای منفی وی عمدتاً نسبت به سرپرست است و قسمت کمی از این نگرشهای منفی به سازمان برمی‌گردد و باعث دلزدگی شغلی وی می‌گردد.

همچنین نتایج نشان داد، بین انعطاف پذیری شناختی با دلزدگی شغلی معلمان مدارس ابتدایی رابطه منفی معنی داری وجود دارد. به عبارت دیگر، هر چه انعطاف پذیری شناختی معلمان مدارس ابتدایی بیشتر باشد میزان دلزدگی شغلی آنان کمتر خواهد بود. نتایج این پژوهش با نتایج پژوهشهای جعفری (۱۴۰۱)، مطیعی (۱۴۰۲)، آوارسین و خدیوی (۱۴۰۱)، صاحب الزمانی (۱۳۹۸)، صباحی و عریضی (۱۳۹۷)، کاستلیوس (۲۰۲۰)، هانگ و همکاران (۲۰۲۰) همسو و هماهنگ می‌باشد.

Scandura

در تبیین این نتیجه می توان گفت که انعطاف پذیری شناختی یک فرآیند توانایی با پیامد سازگاری موفقیت آمیز با شرایط تهدید کننده است و صرفاً پایداری در برابر آسیب ها با شرایط تهدید آمیز نیست. بلکه شرکت فعال و سازنده ی فرد در محیط است و می توان گفت انعطاف پذیری شناختی ، توانمندی فرد، در برقراری تعادل زیستی – روانی در شرایط خطرناک می باشد. فردی که در انعطاف پذیری شناختی است چاره ساز و انعطاف پذیر بوده مطابق تغییرات محیط خود را وفق می دهد و بعد از برطرف شدن عوامل فشار زا به سرعت به حالت بهبود باز می گردد. افرادی که در انتهای سطح پایین انعطاف پذیری شناختی هستند به مقدار ناچیزی خودشان را با موقعیت های جدید وفق می دهد. اینها به کندی از موقعیتهای فشار زا به حالت طبیعی بهبود می یابند. در واقع افراد دارای انعطاف پذیری شناختی بالا نسبت به افراد فاقد انعطاف پذیری شناختی رویدادهای منفی را به صورت انعطاف پذیرتر و واقع بینانه تر در نظر می گیرند و مشکلات را اغلب موقتی و محدود می دانند واز شیوه های مقابله ای مفیدتر نیز سود می جویند.

نتایج نشان داد، رگرسیون پیش بینی دلزدگی شغلی معلمان مدارس ابتدایی از روی متغیرهای هوش هیجانی، عدالت آموزشی و انعطاف پذیری شناختی معنی دار می باشد. نتایج تحلیل رگرسیون مرحله ای نیز نشان داده است که متغیرهای متغیر هوش هیجانی، عدالت آموزشی و انعطاف پذیری شناختی به ترتیب پیش بینی کننده دلزدگی شغلی معلمان مدارس ابتدایی می باشند. در تبیین این نتیجه می توان گفت که امروزه دستیابی به اهداف سازمانها با نحوه عملکرد صحیح نیروی انسانی شاغل در آنها مرتبط است، این امر در سازمان های خدماتی مانند بیمارستانها از اهمیت بیش تری برخوردار می باشد. نیروهای کار حرفه ای در مؤسسات خدمات انسانی معمولاً زمان بسیاری را در تعامل با سایر افراد می گذرانند. در بیشتر مواقع این کنش متقابل در زمینه مشکلات روانی ، اجتماعی مراجعه کنندگان می باشد و منجر به وجود آمدن احساساتی مانند عصبانیت ، خجالت، ترس و یا یاس و ناامیدی در معلمان مدارس ابتدایی می شود. راه حل هایی که برای این مشکلات وجود دارند اغلب اوقات روشن و واضح نبوده و به سختی بدست می آیند و به موقعیت های مبهم و ناامیدکننده ای منتهی می شوند. برای کمک کردن به افرادی که در چنین شرایطی کار می کنند باید در نظر داشت که استرس مزمن می تواند از نظر احساسی باعث خطر دلزدگی شود. استرس یکی از عمده ترین مسائل شغلی بوده و معمولاً به شکل واکنش در برابر فشارهای شغلی و سازمانی در میان معلمان مدارس ابتدایی بیمارستانها دیده می شود (احمدی و آرزومندی، ۱۳۹۸). از جمله اقشاری که دلزدگی شغلی به عنوان تجربه ای ناخوشایند در آنها بررسی شده است معلمان مدارس ابتدایی هستند؛ پژوهش هایی که در کشورهای مختلف در مورد دلزدگی شغلی صورت گرفته، بر روی معلمان مدارس ابتدایی بیشتر از گروه های شغلی دیگر بوده است. در این بررسی ها دیده شده که نارضایتی شغلی که یک شاخص عمده دلزدگی شغلی است ، در معلمان مدارس ابتدایی بسیار بالاست (جوادی، ۱۳۸۹).

فراهم کنندگان مراقبت های بهداشتی به ویژه معلمان مدارس ابتدایی عموماً به عنوان گروه های با خطر بالا در خصوص ابتلا به استرس و دلزدگی شغلی شناخته می شوند . معلمان مدارس ابتدایی به علت داشتن شغلی اساساً پر استرس، طبیعت طاقت فرسای مراقبت از بیماران، توقعات کثیر سازمانی و بالا بودن انتظارات عاطفی بیماران، به عنوان گروهی که در معرض خطر بالایی از افسردگی شغلی اند، شناخته می شوند. همچنین با استناد به پژوهش پانیس و ارونسون<sup>۱</sup> (۲۰۰۸) دلزدگی شغلی را از عمده ترین پیامدهای اجتناب ناپذیر استرس شغلی می دانند که تا زمانی که استرس از میان بر داشته نشود، همچنان ادامه خواهد داشت.

<sup>۱</sup>Panys and Aroonson



## منابع

- اندکازلکی، مه‌ری، سروقد، سیروس، برزگر، مجید. (۱۴۰۲). رابطه ابعاد عدالت آموزشی با دزدگی شغلی و ابهام، تعارض نقش در کارکنان، مجله روان شناسی اجتماعی (یافته های نو در روان شناسی: پاییز ۱۴۰۲، دوره ۸، شماره ۲۸؛ از صفحه ۹۳ تا صفحه
- بهزادی، بهرام (۱۳۹۸) مقایسه راهبردهای مقابله با دزدگی و استرس شغلی معلمان مدارس ابتدایی زن شاغل در بخش های ویژه و عادی بیمارستان های شهر تهران. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران.
- رضایی جمالوی، حسن؛ حرفتی سبحانی، رعنا؛ زاهد بابلان، عادل. (۱۴۰۱). رابطه دلبستگی به خدا و انعطاف پذیری شناختی با معنا داری در زندگی دانشجویان دانشگاه محقق اردبیلی. دوره ۳، ص ۶۴-۷۶.
- رحیمی فر، محمد (۱۴۰۰) بررسی علل دزدگی شغلی دبیران رشته های علوم انسانی و پایه دوره متوسطه شهر اصفهان. پایان نامه کارشناسی ارشد، مدیریت آموزشی، مرکز آموزش مدیریت دولتی.
- سامانی، سیامک و جوکار، بهرام و صحرادر، نرگس (۱۳۸۶) انعطاف پذیری شناختی، سلامت روان و رضایتمندی از زندگی (مجله روانپزشکی و روانشناسی بالینی ایران، سال سیزدهم، شماره ۳، ۲۹۵-۲۹۰.
- کاظمی، سیمین. (۱۴۰۲). مفهوم انعطاف پذیری شناختی و کاربرد آن در پیشگیری از اعتیاد، مجموعه مقالات ستاد مبارزه با مواد مخدر
- کاوه، منیژه. (۱۳۹۸). تدوین برنامه افزایش انعطاف پذیری شناختی در برابر استرس و تأثیر آموزش آن بر مؤلفه های کیفیت زندگی والدین دارای کودک کم توان ذهنی خفیف. پایان نامه دکتری، دانشکده روان شناسی و علوم تربیتی دانشگاه علامه طباطبائی
- قدیمی، مقدم، ملک محمد؛ حسینی طباطبائی، فوزیه (۱۳۸۵) شیوع دزدگی شغلی در بین معلمان و کارکنان سازمان آموزش و پرورش و رابطه آن با جنسیت، مدرک تحصیلی، مقطع شغلی و موقعیت جغرافیایی. مجله پژوهش های روانشناختی، دوره ۸، شماره ۸.
- مشیری، کیوان، آقایی، نجف، پورسلطانی زرنندی، حسین، قربانی، مهدی. (۱۴۰۱). ارتباط بین عدالت آموزشی ادراک شده با دزدگی شغلی و تمایل به ترک خدمت کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان تهران، دو فصلنامه پژوهش در مدیریت ورزشی و رفتار حرکتی، سال چهارم، شماره ۷
- ناظم، فتاح، علیزاده رنجبر، تینا. (۱۴۰۱). رابطه بین توانمندسازی و کیفیت زندگی کاری با دزدگی شغلی در کارکنان سازمان آموزش و پرورش، فصلنامه رهیافتهای نو در مدیریت آموزشی، دوره ۵، شماره ۱۸، تابستان ۱۴۰۱، صفحه ۹۱-۱۰۸
- کریمی، حامد. (۱۴۰۲). بررسی رابطه بین دزدگی شغلی و کیفیت زندگی کاری کارکنان زندان های استان فارس، دومین همایش ملی علوم مدیریت نوین، گرگان، موسسه آموزش عالی غیرانتفاعی حکیم جرجانی،
- جعفری، سید علی. (۱۴۰۱). بررسی رابطه ابعاد کیفیت زندگی کاری و دزدگی شغلی در بین کارکنان بنادر دریانوردی منطقه ویژه اقتصادی امیرآباد، پایان نامه کارشناسی ارشد، منتشر شده، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد فیروزکوه
- مطیعی، محبوبه. (۱۴۰۲). بررسی رابطه بین استرس محیط کار با دزدگی شغلی و کیفیت زندگی کاری در میان مدیران و کارکنان دانشگاه علوم پزشکی زابل، پایان نامه کارشناسی ارشد، منتشر شده

حاجلو، نادر. (۱۴۰۱). رابطه استرس شغلی، دزدگی شغلی و کیفیت زندگی کارکنان با رضایت از جو سازمانی دانشگاه محقق اردبیلی، فصلنامه علمی - پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، سال سوم، شماره ۳

- Brand, T. (2022). An exploration of the relationship between burnout, occupational stress and emotional intelligence. Unpublished master's thesis, Stellenbosch University
- Zaph, D.(2022). Emotional work and Psychological Well-being a review of the literature and some conceptual considerations. *Journal of Human Resource Management Review*, 12, 237-268.
- Watkin, Chris. (2023 ). Developing emotional intelligence. *International journal of selection and assessment*
- Eric, G., Lambert, N. L., & Shanhe, O. (2023 ). The relationship among distributive and procedural justice and correctional life satisfaction, burnout, and turnover intent : An exploratory study. *Journal of Criminal Justice*, 38, 7-16.
- Moliner, C., Martinez, V., Peiro, J., Ramos, J., & Russell, C. (2023 ). Relationship between organizational justice and burnout at the work-unit. *Journal of Stress Management*, 12, 99-116.
- Rioli, L., & Savicki, V. (2022). Impact of fairness, leadership, and coping on strain. *Burnout Turnover*, 13(3), 351-377.
- Hong. Kian-Sam, Tan. Kok-Wah & Bujavg. Suraini (2020) - Relationships between work life quality of teachers with work commitment, stress and satisfaction: A study in Kuching, Sarawak, Malaysia - *Jurnal Teknologi*, Vol: 52 – pp: 1–15.
- Maslach, C.(1998). “ A multidimensional theory of burnout .In *Theories of organizational stress*, ed.CL cooper,pp.۶۸-۸۵ .Oxford, Uk :Oxford Uni.
- Nelson, T.F.& Quik, G.(2008).Psychological aspects of workload. *Handbook of Work and organizational psychology* 2nd ed:pp.۵-۳۳.
- Maltaby J, Day L, Mccutcheon LE, et.al.(2023 ). Personality and coping: A context for examining celebrity worship and mental health. *British Journal of Psychology*;95 , 411-428.
- Parslow RA, Jorm AF, Christensen H, et.al. (2022).The impact of employee level and work stress on mental health & GP services use: an analysis of a sample of Australian government employee. *BMC Public Health*.;Sep, 304:(4).p:41.
- Suzette.p.(2011). The relationship of emotional intelligence and burnout in early nursing..<http://proquest.umi.com>.
- Luis, M.F., Irina, T & Katherine, T. (2022). Social support, life events, and psychological distress among the Puerto Rican population in the Boston area of the United States. *Aging & Mental Health*, 13(6), 863-873.